

Strategisen uudistusohjelman toimeenpano yhteistoimintalain mukaisesti
9393/00.01.02.01/2023

Aluehallitus 30.11.2023 § 268

Lisätiedot	Hyvinvointialuejohtaja Kirsi Leivonen kirsi.leivonen@siunsote.fi Puh. 013 330 8590
Päätösehdotus	Hyvinvointialuejohtaja Leivonen Kirsi: Aluehallitus - päättää käynnistää Pohjois-Karjalan hyvinvointialueella lakisääteisen yhteistoimintamenettelyn asiaselosteen mukaisesti ja - päättää antaa yhteistoimintamenettelystä neuvottelukutsun henkilöstöjärjestöille ja - toteaa, että yhteistoimintamenettelyn käynnistäminen on käsitelty yhteistoiminnallisesti hyvinvointialueen yhteistyötoimikunnan kokouksessa 20.11.2023.
Päätös	Hyväksyttiin.
Selostus	<p>Pohjois-Karjalan hyvinvointialue on aloittanut uutena työnantajana 1.1.2023 alkaen noin 7 800 työntekijälle. Henkilöstö on siirtynyt liikkeenluovutuksella nykyisissä tehtävissään ja työyksiköissään.</p> <p>Aluevaltuusto päätti 22.6.2023 kokouksessaan Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen sosiaali- ja terveydenhuollon palvelustrategiasta ja -verkosta. Tämä lakisääteinen asiakirja ohjaa sote-palvelujen järjestämistä ja palvelutuotannon uudistamista pitkälle tulevaisuuteen koko maakunnassa. Aluehallitus päätti 30.6.2023, että palvelustrategian toimeenpanon suunnittelu käynnistetään yhdessä aluehallituksen ja johtoryhmän kanssa talousarvion 2024 valmistelun aikataulussa.</p> <p>Hyvinvointialueiden toimintaa ja taloutta ohjaavat ministeriöt edellyttävät, että hyvinvointialueiden on laadittava muutos- tai uudistusohjelma toimintansa uudistamiseksi ja talouden tasapainottamiseksi lakisääteisessä ajassa. Muutos- tai uudistusohjelmien toteutumista seurataan ministeriöiden ja hyvinvointialueiden vuosineuvotteluissa. Pohjois-Karjalan ja ministeriöiden välinen neuvottelu käytiin 8.11.2023 Helsingissä.</p> <p>Pohjois-Karjalan hyvinvointialueella on syyskuun alussa käynnistetty Strategisen uudistusohjelman valmistelu osana talousarvion ja -suunnitelman valmistelua. Strategisen uudistusohjelman avulla halutaan varmistaa aluevaltuuston hyväksymien strategioiden toimeenpano ja strategisten tavoitteiden saavuttaminen. Uudistusohjelma sisältää kuusi, kaikki toimialueet läpileikkaavaa toimeenpano-ohjelmaa, jotka jakautuvat</p>

toimintasuunnitelmiksi ja edelleen konkreettisiksi toimenpiteiksi. Ohjelma ulottuu koko taloussuunnittelukaudelle 2024–2027 ja sen on määrä valmistua tammikuun 2024 loppuun mennessä.

Tavoiteltujen muutosten etenemisen ja tulosten seurannassa käytetään projektinhallintaohjelmistoa. Aluevaltuuston hyväksymä palvelustrategia ja -verkko on valmisteltu yhteistoiminnallisesti, ja on tarkoituksenmukaista, että myös palvelustrategian ja -verkon toimeenpanon sisältävä strateginen uudistusohjelma valmistellaan ja toimeenpannaan yhteistoiminnallisesti. Yhteistoimintamenettelyn kautta turvataan henkilöstön vaikutusmahdollisuudet lain piirissä olevissa työnantajan päätösasioissa. Lain hengen mukaisesti muutokset on suunniteltava vuoropuhelussa henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa.

Strategisen uudistusohjelman toimeenpanoon tulee liittymään erilaisia henkilöstövaikutuksia, ja yksittäisille henkilöille henkilöstövaikutukset voivat olla merkittäviäkin. Yhteistoimintaneuvotteluissa on tarkoitus käsitellä toiminnallisiin muutoksiin liittyviä henkilöstövaikutuksia uudistusohjelman toimeenpanosuunnitelman aikataulun mukaisesti. Yhteistoimintaneuvotteluilla ei tavoitella henkilöstövähennyksiä, mutta toiminnalliset muutokset edellyttävät uusia toimintatapoja ja toiminnan uudelleenorganisointia. Näistä voi seurata tehtävämuutoksia, muutoksia palvelussuhteen ehtoihin, tai viimesijaisena vaihtoehtona jopa palvelussuhteiden päättämisiä.

Muutosten käsittely yhteistoimintamenettelyn avulla keskitetysti takaa sen, että muutosten kokonaiskuva on paremmin hallittavissa. Se lisää suunnitelmallisuutta, säästää aikaa, varmistaa menettelyjen oikeellisuuden ja näyttää muutosten ison kuvan. Tällainen käsittely loisi myös raamit ja yhteiset pelisäännöt työyksikötasoisille ja yksittäistapauksellisille neuvotteluille.

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta edellyttää, että työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään ainakin sellaiset asiat, jotka koskevat:

- 1) henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kunnan tai hyvinvointialueen palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien tai hyvinvointialueiden tai näiden välisessä yhteistyössä;
- 2) palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla ulkopuolisen työvoiman käytöstä tai liikkeen luovutuksesta johtuvia tai muita olennaisia henkilöstövaikutuksia;
- 3) henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyviä periaatteita ja suunnitelmia;
- 4) taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista.

Vuoden 2024 alussa yhteistoimintamenettely koskisi pääsääntöisesti yhteistoimintalain 4 §:n kohtia 1–3, joista painopiste erityisesti lain kohdan 1 mukaisissa neuvotteluissa, joissa neuvotellaan työtehtäviin ja organisointiin liittyvistä muutoksista. Kohta 4 tulisi kyseeseen vain yksittäistapauksissa, esimerkiksi tilanteissa, joissa työntekijä ei hyväksyisi työn uudelleenorganisoinnista johtuvia muutoksia omaan palvelussuhteeseensa, eikä työntekijä olisi halukas ottamaan muuta työnantajan tarjoamaa työtä vastaan ja työnantajalle syntyisi tätä kautta irtisanomisperuste.

Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen yhteistyötoimikunta käsitteli kokouksessaan 20.11.2023 (53 §) esityksen mahdollisesta yhteistoimintamenettelyn käynnistämisestä.